



Utvecklingen av arbetsmiljöarbete i Danmark

Jensen, Per Langaa

Published in:
Perspektiv på arbetsmiljöarbete

Publication date:
2009

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link back to DTU Orbit](#)

Citation (APA):
Jensen, P. L. (2009). Utvecklingen av arbetsmiljöarbete i Danmark. In S. Å. Hörte, & M. Christmansson (Eds.), *Perspektiv på arbetsmiljöarbete* (pp. 211-228). Högskolan i Halmstad. Forskning i Halmstad No. 20

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Perspektiv på arbetsmiljöarbete

Redaktörer:

Sven Åke Hörte

Marita Christmansson



Omslagsbilden

Juryn motivering till det vinnande bidraget i den Europeiska Arbetsmiljöbyråns (EU-OSHA) fototävling om "Vad är din bild av arbetsmiljö?"

"Biodlaren är ett överraskande val – inget som man normalt sett förknippar med arbetsmiljö. Ändå finns här alla ingredienserna; hotet (bina), risken (bli attackerad eller åtminstone stucken), möjligheten att kontrollera risken (rökpistolen) och det personliga skyddet (dräkten, huvudbonaden och handskarna)."

Upphovsrätt och nyttjanderätt för text, grafik, bilder, design och källkod tillfaller EU-OSHA. Icke-kommersiell användning eller utbyte av kopior i elektronisk eller tryckt form är tillåtet så länge innehållet är oförändrad, att källan anges (www.osha-photocompetition.eu) och ingen tredje parts rättigheter påverkas.

Perspektiv på arbetsmiljöarbete

Sven Åke Hörte och Marita Christmansson (redaktörer)

Forskning i Halmstad. Rapport nr 20

Forskning i Halmstad är en skriftserie öppen för forskare anställda vid Högskolan i Halmstad. Resultat från olika typer av vetenskapliga projekt, såväl större som mindre, kan publiceras i skriftserien. Publikationer och artiklar från vetenskapliga konferenser, seminarier och workshops välkomnas också. Texten genomgår kvalitetsgranskning av minst två granskare före publicering. Mer information om publiceringsregler och granskningsförfarande finns på Högskolan i Halmstads hemsida: www.hh.se/forskning.

Rapporter som publiceras i serien *Forskning i Halmstad* finns tillgängliga för gratis nedladdning från Högskolan i Halmstads publikationsdatabas DIVA på adress: <http://hh.diva-portal.org/smash/search.jsf>.

Högskolan i Halmstad
Box 823
301 18 Halmstad

© Författarna, 2009

ISSN 1400-5409
ISBN 978-91-978256-4-1

Innehållsförteckning

Förord	3
Introduktion	5
DEL I: BEGREPP	11
1. Arbete, arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete Sven Åke Hörte	13
2. Lärande och kunskap Jan Holmer	29
3. Arbetsglädje och lönsamhet – arbetet som mål och medel Jan Ch Karlsson	43
DEL II: ARBETSMILJÖARBETE I FÖRÄNDRINGS- OCH UTVECKLINGSPROCESSER	57
4. Strategiska perspektiv på arbetsmiljöarbete - med förändring i fokus Kathe Nonås.....	59
5. Förändringsprocesser och lärande på arbetsplatsen - arbetsmiljöarbete i samverkan mellan forskare och praktiker Per Odenrick och Jan Holmer.....	73
6. Arbetsmiljöarbete i produktframtagning Marita Christmansson.....	87
DEL III: METODOLOGISKA PERSPEKTIV	107
7. Forskningsstilar inom arbetsmiljöforskning - ontologiska, epistemologiska och metodologiska perspektiv Sven Åke Hörte	109
8. 'Qualitative methods' for ergonomics research involving human participants John A Bowden and Pam Green.....	127
9. Interaktiv forskning – tillämpningar vid utvärdering och arbetsmiljöutveckling Lennart Svensson, Jörgen Eklund, Hanne Randle, Gunnar Aronsson	149
DEL IV: ARBETSMILJÖARBETE I EU OCH NORDEN	169
10. Aktörer inom arbetsmiljöarbetet. En internationell utblick Per Malmberg	171
11. Occupational safety health in Finland Rauno Hanhela och Rauno Pääkkönen	189
12. Udviklingen af arbejdsmiljøarbejdet i Danmark Per Langaa Jensen.....	211
13. Arbetsmiljöarbete i Norge Bo Veiersted.....	229

14. Arbetsmiljöarbete i Sverige	
Marita Christmansson.....	245
Publikationslista från Tema SMARTA.....	283

12. UTVECKLINGEN AV ARBETSMILJÖARBETE I DANMARK PER LANGAA JENSEN²⁶

Inledning

Många förhållanden i och utanför en verksamhet påverkar dess arbetsförhållanden. Först och främst handlar det om beslut om hur de nödvändiga uppgifterna ska genomföras och därmed också hur produktionsteknologi och den tillhörande organiseringen av arbetet ska konstitueras och utvecklas. Dessa beslut fattas utifrån en uppskattning av ett antal externa förhållanden som till exempel marknaden och konkurrenssituationen, tillgänglig teknologi, tillgängligt kapital, förhållanden på arbetsmarknaden och lagar och förordningar. Samspelet mellan alla dessa faktorer kan omöjligt redogöras för i ett förhållandevis kort kapitel i en bok. I den här beskrivningen av den danska utvecklingen inom danska verksamheters arbetsmiljöarbete är fokus därför först och främst satt på utvecklingen inom lagstiftningen och administrationen av denna samt dess förmodade effekt på verksamheternas aktiviteter.

Beskrivningen baseras först och främst på dokument från den danska arbetstillsynsmyndigheten (det danske Arbejdstilsyn) varav de flesta kan hittas på www.at.dk. Utöver detta baseras beskrivningen på ett antal undersökningar av och synpunkter på det danska systemets sätt att fungera. Slutligen har författaren varit engagerad i många projekt som handlar om utveckling av verksamheters arbetsmiljöarbete som vanligtvis har föregåtts av en utveckling av regelverket. Erfarenheter från detta arbete ingår också i beskrivningar och diskussioner i texten som följer.

I kapitlet beskrivs först den danska arbetsmiljölagstiftningens viktigaste krav på verksamheternas insatser inom arbetsmiljöområdet. Efter detta diskuteras några viktiga initiativ som myndigheterna har satt igång för att utveckla ett lokalt arbetsmiljöarbete. Detta följs av att några exempel lyfts fram på en rad nya initiativ inom det danska arbetsmiljöarbetet. Slutligen presenteras några avgörande utmaningar för vidareutvecklingen av arbetsmiljöarbetet i danska verksamheter.

Lagstiftningens reglering av arbetsmiljön

Arbetsmiljöregleringen i Danmark – en kort historik.

Tidigt under industrialismens genombrott etablerades det i Danmark en rättslig reglering av arbetsmiljön nämligen arbetarskyddslagen (arbejderbeskyttelsesloven). Den första lagen stiftades 1889. Lagen fokuserade endast på olyckor och den tidens industri. År 1901 etablerades en tillsynsmyndighet kallad arbetstillsynsmyndigheten (Arbejdstilsynet). Under 1900-talet reviderades lagstiftningen vid fyra tillfällen. Vid varje tillfälle utvidgades såväl lagens område som lagens materiella bas. 1975 beslutade folketinget om en arbetsmiljölag (AML, 2005) som trädde i kraft den 1 januari 1977. Den sistnämnda förändringen skedde under påverkan av flera olika förhållanden bland annat otidsenlig lagstiftning, oroligheter på arbetsmarknaden (som berodde på otillfredsställande arbetsförhållanden under en kraftig högkonjunktur i slutet av 60- och början av 70-talet) samt en politisk diskussion om fördelningen av den våldsamma stegring i välfärden som det danska samhället gick igenom under 1950- och 1960-talet.

²⁶ Manus till kapitlet accepterat i november 2006.

Verksamheternas effekt- och insatsområden

Denna lag innehöll flera nyheter i jämförelse med den tidigare lagstiftningen. För det första signalerade förändringen i beteckningen från "arbetarskydd" till "arbetsmiljö" en markant utvidgning av lagens materiella grund. Följande anges i lagtexten:

§1 Lagen strävar efter, att skapa:

1. en säker och hälsosam arbetsmiljö, som till varje pris överensstämmer med den tekniska och sociala utvecklingen i samhället,...

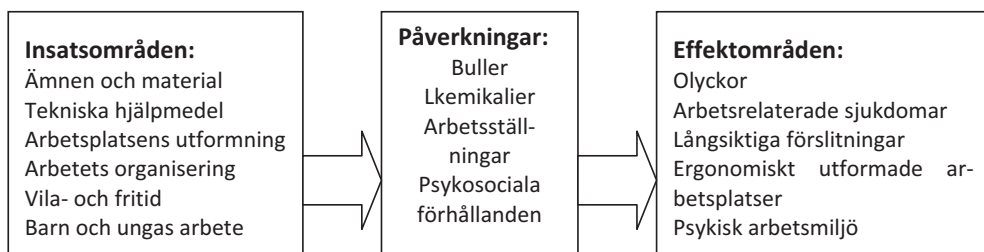
I lagtextens kommentarer förklaras vad begreppet "säker och hälsosam arbetsmiljö" innebär. Utöver arbetsolyckor innefattar begreppet även arbetsrelaterade sjukdomar, långsiktig förslitning samt den psykiska arbetsmiljön.

Lagen är en ramlag, det vill säga den innehåller många paragrafer som bemyndigar arbetsministern och direktören för Arbetstillsynsmyndigheten att fastställa tydligare regler av områdets reglering. Den innehåller dock flera konkreta paragrafer som pekar ut centrala insatsområden som syftar till att främja en säker och hälsosam arbetsmiljö. Detta kan röra sig om kemiska medel och ämnen, tekniska hjälpmedel, arbetsplatsens utformning, arbetets organisering, vila och fritid samt barn och ungas arbete. De krav som ställs i förhållande till dessa områden är tämligen likartat formulerade. För arbetets organisering anges till exempel:

§38. Arbetet ska planeras, utformas och utföras på ett sådant sätt, att det säkerhets- och hälsomässigt är fullt försvarbart.

Stk. 2. Erkända normer och standards som har säkerhets- och hälsomässig betydelse ska följas.

Folketinget har således med denna lagstiftning gett klara signaler om sina förväntningar på verksamheternas insatser inom arbetsmiljöområdet – se figur 1. Insatsen skall inriktas på de områden där arbete vanligtvis utförs i samband med utveckling av drift och produktionen. Men förväntningarna är att de områden man arbetar med också värderas i förhållande till lagens effektområden och inte bara utifrån ekonomiska, kvalitetsmässiga och liknande kriterier.



Figur 1. Delarna i verksamheternas insatser för arbetsmiljön i förhållande till arbetsmiljölagen.

Sedan lagen trädde i kraft 1977 har förändringar inneburit att nya områden har lagts till i lagen. Detta kan handla om etablering av arbetsplatser för personer med funktionshinder (det vill säga att bidra till etablering av en arbetsmarknad för alla) eller som den senaste ändringen, en insats för en minskning av sjukfrånvaron. Men de ursprungliga områdena hålls fortfarande som de mest centrala.

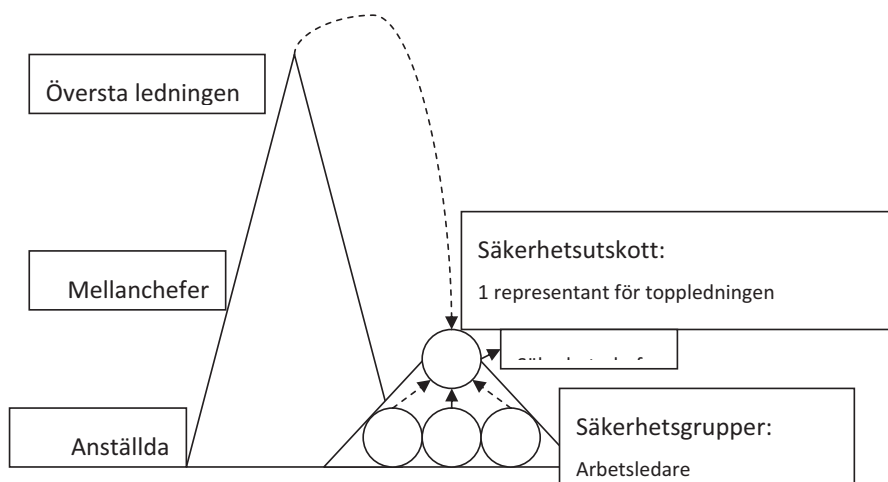
Verksamheternas interna organiseringen av arbetsmiljöarbetet

Utöver att fastställa förväntningar på områden och utfallet av verksamheternas insatser fastslår folketingsbeslutet också vem som i deras ögon ska vara centrala aktörer i själva genomförandet. I lagtextens §1 anförts som överordnad princip:

§ Lagen strävar efter, att skapa:

1. en säker och hälsosam arbetsmiljö,
2. fundament för, att verksamheter själva kan lösa säkerhets- och hälsofrågor med vägledning och kontroll från Arbetstillsynsmyndigheten (Arbetsstillsynet).

I de påföljande paragraferna fastställs ansvar och kompetenser. Arbetsgivaren har ansvar för att arbetsförhållandena ska vara fullt säkerhets- och hälsomässigt försvarbara. Detta ansvar ska regleras i samarbete mellan mellanchefer och anställda. I verksamheter över en viss storlek (fler än nio anställda) ska det upprättas säkerhetsgrupper bestående av en säkerhetsrepresentant som är vald av de anställda på en avdelning samt avdelningens arbetsledare. Även om säkerhetsrepresentanten har samma skydd som fackligt ombud (*Facklig förtroendemann*) ska det noteras att säkerhetsrepresentanterna formellt inte är knutna till den fackliga organisationen.



Figur 2. Verksamhetens interna organisering för att hantera arbetsmiljöarbetet.

Säkerhetsgruppens medlemmar ska gå igenom en obligatorisk utbildning, vars längd varierar med olika branscher. Säkerhetsgruppens uppgift är att övervaka arbetsmiljön samt att stödja arbetsmiljöfrämjande aktiviteter. Lagen ålägger dessutom större verksamheter (fler än 20 anställda) att inrätta ett säkerhetsutskott bestående av två säkerhetsrepresentanter som är valda bland säkerhetsrepresentanterna, två arbetsledare som är valda av och bland arbetsledarna i säkerhetsgrupperna samt en representant från den översta ledningen. Säkerhetsutskottet kan peka ut en ledare för säkerhetsarbetet (en säkerhetschef) och denne handhar ärenden för utskottets räkning som handlar om verksamhetens arbetsmiljö. I figur 2 visas organiseringen på lokal nivå.

Den externa organiseringen av arbetsmiljöarbetet

Utöver att fastställa verksamheters interna apparat för att hantera arbetsmiljöarbetet, fastställer lagen också en för verksamheterna extern "arbetsmiljöapparat" som på olika sätt ska stödja verksamheternas insatser på området.

För det första inrättas ett antal statliga institutioner. *Arbetsstillsynsmyndigheten* ska upprätthålla lagen och de har därför en väglednings- och kontrolluppgift gentemot verksamheten. Utöver detta åläggs det arbetsmarknadens organisationer att medverka i vägledningen av verksamheterna. Arbetsstillsynen har också fått i uppgift att administrera de relativt stora belopp som är fastlagda för forskning i ämnen relevanta för arbetsmiljön (läs vidare i kapitel 7.2). Det etablerades också en *arbetsmiljöklagonämnd (arbejdsmiljøklagenævnet)* dit klagomål på arbetsstillsynsmyndighetens beslut kunde riktas samt *Arbetsmiljöinstitutet (Arbejdsmiljøinstituttet)* som genomförde forskning i arbetsmiljörelevanta frågeställningar och gav rådgivning till sektorns aktörer, först och främst ministern och arbetsstillsynen.

I Danmark har arbetsmarknadens parter av tradition inte bara varit aktiva i utformningen av lagen utan även i dess upprätthållande. Därför inrättas i lagstiftningen också ett organisatoriskt ramverk för insatser av arbetsmarknadens parter. Det instiftas således ett partsammansatt *arbetsmiljöråd (arbejdsmiljøråd)* som vägleder ministern samt administrerar ett antal *branscharbetsmiljöråd (branchearbejdsmiljøråd)* vars uppgift är att verkställa branschspecifika initiativ för verksamheterna. Arbetsmiljörådet har ett servicecenter som förmedlar arbetsmiljörelevant information och vars centrala mottagare är verksamheterna. Detta centret är en del av Arbetsmiljöinstitutet.

Slutligen upprättades i lagstiftningen en *företagshälsotjänst (bedriftssundhedstjeneste)* (BST) som är en konsulttjänst kopplad till arbetsmiljöområdet. Det handlar om privata konsultföretag som har gjorts obligatoriska för branscher som bedöms särskilt riskabla. I och med ett regeringsskifte 2001 från en socialdemokratisk regering till en borgerlig regering ändrades denna ordning. I stället för att peka ut branscher som hade obligatorium att knytas till BST etablerades en tillsynsordning som pekade ut verksamheter som inte lever upp till lagen. De kan åläggas en tidsbegränsad anslutning till en "auktoriserad arbetsmiljörådgivare" (omtalas närmre i kapitel 6.3). Det har således skett en liberalisering av rådgivningssystemet.

I figur 3 är detta arbetsmiljöverktyg illustrerat. I denna figur visas också *arbetsmedicinska kliniker (arbejdsmedicinske klinikker)* som tar hand om personer som har råkat ut för en arbetsskada samt *arbetsskadesystemet (arbejdsskadesystemet)* inklusive försäkringsbolag som arbetar med godkännande av arbetsskador samt försäkring av företag. Dessa institutioners direkta påverkan på verksamheternas insatser är dock begränsad.

Lagstiftningens karaktäristik

Den danska lagstiftningen inom arbetsmiljöområdet har följt samma tendenser som finns i många andra länder. Den tidiga lagstiftningen bestod av rättsregler som i detalj påbjuder de åtgärder som ska sättas i verk. Typiska exempel är regler om maskinskydd, ställningar och ventilation i fabrikslokaler. En högre teknisk komplexitet och snabbare omställningar i produktionsprocessen gjorde det omöjligt att fastslå en så detaljerad reglering. Av denna anledning utvecklades en mer reflexiv reglering. Det innebär att lagstiftningen bestämmer övergripande mål samt en formell organisatorisk ram med en förhoppning om att verksamheterna själva sätter igång lokala processer som reflekterar kring förhållandet mellan de nationel-

la målen och de lokala möjligheterna. I den nästföljande delen kommer några av dessa lokala processer lyftas fram.



Figur 3. Den för verksamheterna externa "arbetsmiljöapparaten"

Arbetsmiljöarbetets processer

I arbetsmiljölagen utpekats flera processer som ska hanteras lokalt. Då lagen antogs handlade det speciellt om förebyggande arbete mot olyckor och substitution av farliga kemiska ämnen. Under 1990-talet var den fysiska belastningen i fokus. Den senaste tiden har speciellt problem knutna till psykosociala förhållanden i arbetet kommit i fokus.

Olycksförebyggande arbete

I lagen från 1975 pålades ett krav på verksamheterna att genomföra insatser för att förebygga olyckor i arbetet. Arbetsgivaren har ansvaret för det säkerhetsförebyggande arbetet och säkerhetsorganisationen ska således genomföra systematiska analyser av inträffade olyckor med målsättningen att vidta åtgärder så att de typerna av olyckor inte ska inträffa i framtiden. De flesta verksamheter har arbetat olycksförebyggande men det har inte haft någon effekt på den nationella olycksstatistiken. Först genom en särskild insats som initierades av

arbetstillsynsmyndigheten med stöd av arbetsmarknadens parter kom verksamheternas olycksförebyggande arbete igång. Under 1990-talet byggde Arbetstillsynen upp en samlad insats riktad mot verksamheterna för att reducera antalet olyckor. Den innehöll bland annat ett material med 32 olika metoder för att reducera arbetsolyckor samt ett avtal med 100 verksamheter med höga olyckstal (men inte nödvändigtvis hög olycksfrekvens) om att sätta igång aktiviteter för att reducera antalet olyckor med 10%. Under perioden har ett fall i antalet anmälda olyckor konstaterats – ett fall som för tillfället ser ut att vara svår att hålla.

Substitution

Åtgärden för substitution av farliga kemiska ämnen mot mindre farliga var en ny insats som ska ses i ljuset av verksamheternas ökade användning av nya kemiska ämnen och material i kombination med en ökad uppmärksamhet kring miljöpåverkningar i samhället. Åtgärderna har varit en succé i och med att problem som är knutna till påverkan av kemiska ämnen har reducerats radikalt.

Fysiologiska belastningar

Inom detta problemområde har det satts igång flera åtgärder som rör såväl tunga lyft som ensidigt repetitivt arbete (ERA). Särskilt rörande ERA har det under 1990-talet genomförts en större nationell insats för att reducera omfattningen av denna typ av arbete. 1992 kom arbetsmarknadens parter överens om att reducera ERA med 50 % genom att upprätta en handlingsplan. Året därpå beviljades den av arbetsministern. Planen gick ut på att motivera verksamheterna med ERA att arbeta fram och genomföra egna handlingsplaner. En rad processer sattes igång först och främst inom branschmiljörådet för att stödja detta arbete bland annat genom utbildning, information, forskning och bidrag men också genom att föra in frågan i avtalsrörelserna. En oberoende utvärderingen (Hasle et al., 2001) visade att den verkliga minskningen var omkring 25 %. Handlingsplanen och de många insatserna initierade lokala satsningar mot ERA. Men i utvärderingen framhöll man att förebyggande insatser inte längre står högt på dagordningen. Man menar att man är färdig med insatsen även om man endast har genomfört enkla avhjälpande åtgärder (till exempel arbetsrotation). Verksamheter som domineras av ERA har svårt för att hitta effektiva lösningar. Det förekommer på så sätt i ett antal branscher en stor mängd hälsoskadliga ERA. Utvärderingen sammanfattar:

Det ser således inte ut som att ERA-problemet löser sig självt, varken med de mer generella styrmedlen som är i funktion i arbetsmiljösystemet eller genom teknisk utveckling. Den avslutande frågan blir därför, vad kommer att hända med det fortsatta ERA-arbetet efter det att handlingsplanen är avslutad. Från vår sida att se på det är det först och främst en politisk fråga som de engagerade parterna bland verksamheterna och myndigheten ska ta ställning till.

Den danska arbetsmiljöns status.

Som framgår av tabell 1 karaktäriseras Danmark av många små företag medan de flesta av löntagarna är anställda i större verksamheter.

Sedan 1990 har det med cirka fem års mellanrum genomförts en större enkätundersökning om arbetsmiljön i de danska verksamheterna som baserats på mer än 5000 representativt utvalda löntagare. Sammanförs undersökningarna från 1990, 1995 och 2000 framträder en bild av att den upplevda arbetsmiljön förändrades under denna period.

		Arbetsplatsens storlek						Fiktive	Total
		1	2-9	10-19	20-49	50-99	100+		
Arbeten	No.	121.697	490.025	391.404	507.465	386.250	984.266	200.464	3.081.571
	%	4%	16%	13%	16%	13%	32%	7%	100%
	Acc.		33 %			61 %		7%	
Arbetsplatser	No.	121.697	120.597	29.012	17.101	5.592	3.707		297.706
	%	41%	41%	10%	6%	2%	1%		100%
	Acc.		91 %			9 %			

Tabell 1 Fördelning av arbete och arbetsplatser, November, 2001. Source: Statistics Denmark (2003)

Det hade genomförts en rad förbättringar i den psykosociala och den kemiska arbetsmiljön och färre personer har fysiskt ansträngande arbeten och tunga ensidiga repetitiva arbeten. Samtidigt utsätts fler för buller och arbetsolyckor och fler personer upplever att deras arbete präglas av låsta arbetsställningar (Burr m.fl., 2002). Det har således skett en utveckling i arbetsförhållandena där några av förbättringarna kan tillskrivas åtgärder av arbetsmiljön. Belastningarna i arbetet har dock inte reducerats nämnvärt.

Studier av arbetsmiljöarbetet

Kort efter det att lagen trädde i kraft började forskare undersöka hur man inom verksamheterna organiserade arbetsmiljöarbetet. Ett flertal studier som framför allt baserades på "case studies" gav en likartad bild. Arbetsmiljöarbetet har överlämnats till säkerhetsorganisationen och därmed marginaliserats i relation till andra centrala beslutsprocesser för planering och driften av produktionen (Jensen 1995). Detta har beskrivits som "sidovagnseffekten" (Aminoff and Lindstöm 1981) vars konsekvens är att säkerhetsorganisationen primärt sett till produktionen och endast har fokus på enkla problem och lösningar som kan hanteras inom den befintliga produktionsbudgeten. Då arbetsmiljöarbetet inte systematiskt behandlas som en viktig aspekt för de centrala beslutsprocesserna som påverkar arbetsmiljön är det svårt att genomföra förebyggande insatser. Som en positiv aspekt kan dock nämnas att en rad mindre arbetsmiljöproblem har blivit lösta och att arbetsmiljön har varit på verksamheternas agenda även under perioder med hög arbetslöshet.

Dessutom har det genomförts en rad undersökningar av företagshälsotjänsten. Den senaste genomfördes 2003 (Holm, Forchhammer & Rützou, 2003). Den var finansierad av LO och baserades på telefonintervjuer med 847 ledare och anställda i 781 olika verksamheter. Syftet var (i ljuset av den nya politiska situationen där regeringen radikalt ville förändra BST-lösningen) att belysa hur användarna av BST-tjänsterna uppfattade rådgivningen samt att hitta orsaken till att ett antal verksamheter som var skyldiga att använda BST:s tjänster inte gjorde det. Som tidigare undersökningar hade visat var de verksamheter som använde tjänsterna mycket nöjda med såväl kvaliteten som resultatet av insatsen. De åtgärder BST hade pålagt verksamheterna har, genom mer systematisk och förebyggande insatser, stärkt arbetsmiljöarbetet. De verksamheter som inte använder BST:s tjänster uppger att de inte upplever att de har användning av tjänsterna. De löser sina arbetsmiljöproblem själva och de har inte några allvarliga arbetsmiljöproblem. En jämförelse av de två gruppernas upplysningar kring arbetsmiljöarbetet indikerar att arbetsmiljöarbetet hos de verksamheter som inte använder tjänsterna är mindre omfattande, att de genomförs mindre systematiskt samt på att de inte är förebyggande på samma sätt som hos de organisationer som använder rådgivningen. Undersökningen visar också att mer än 50% av de verksamheter som använder BST

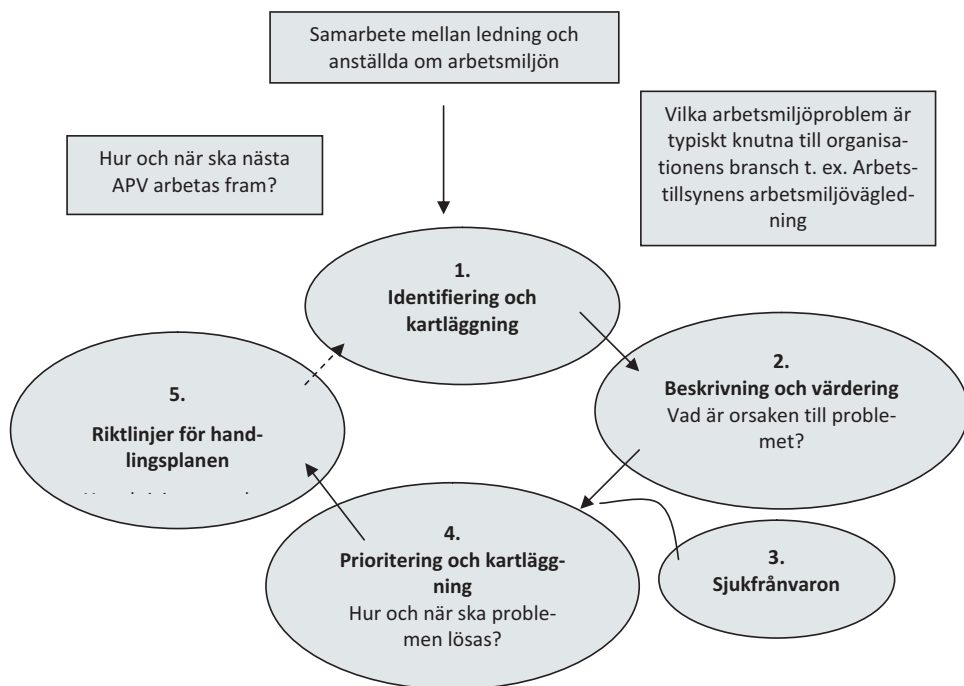
och är nöjda med den kan nyttja rådgivningen för att den är betald då den är obligatorisk. Upplösningen av den obligatoriska BST-ordningen har lett till att många verksamheter har avslutat sina löpande, fasta avtal med BST-centren och istället nyttjar BST på samma sätt som man nyttjar andra konsulters tjänster. Detta innebär att det för tillfället sker en omstrukturering av den verksamhetsnära arbetsmiljörådgivningen.

Nya satsningar: utveckling av arbetsmiljöarbetet

Studier av arbetsmiljöarbetet har bekräftat den vanliga uppfattningen av arbetsmiljöarbetets status och karaktär. Av denna anledning iscensatte flera centrala aktörer i början av 1990-talet aktiviteter för att utveckla strategier som kunde förändra arbetsmiljöarbetets status. I förhållande till de direkt verksamhetsorienterade åtgärderna blev kraven i EU:s ramprogram (EEC, 1989) kring riskanalys lagstadgad som ett krav för arbetsplatsvärdering (APV). På det nationella planet utvecklades ett tillvägagångssätt för att i ett trepartssamarbete upprätta tre- till femåriga prioriterade handlingsplaner.

Arbetsplatsvärdering (APV)

Skiftet i terminologi från ramprogrammets "risk assessment" till "arbetsplatsvärdering" uppfattades som ett skifte från en expertbaserad till en lokal, samarbetsorienterad orientering. Från lagstadgarnas sida är motivet för en arbetsplatsvärdering att säkra att verksamheterna i sitt arbetsmiljöarbete täcker alla de viktiga arbetsmiljöproblemen samt att det arbetet sker löpande och systematiskt för att lösa dessa (Arbejdstilsynet, 2005). Kraven på verksamheterna är att arbetet ska innehålla (1) en identifiering och kartläggning av verksamhetens arbetsmiljöförhållanden, (2) en beskrivning och prioritering av verksamheternas arbetsmiljöproblem, (3) en sammanställning av verksamhetens sjukfrånvaro för att analysera om det finns förhållanden i verksamhetens arbetsmiljö som påverkar sjukfrånvaron, (4) en prioritering och handlingsplan för att lösa problemen samt (5) riktlinjer för uppföljning av handlingsplanen. Detta illustreras grafiskt i figur 4. Inom dessa ramar har verksamheterna möjlighet att själva välja metoder och verktyg.



Figur 4. APV-processen (från arbetstillsynets vägledning)

Det har genomförts flera studier av hur APV fungerar ute i verksamheterna (Toft et. al. 1998; Finansministeriet 1998; Hasle et al. 1999; Jensen, 2001). Dessa visar att kraven kring APV har inneburit ett lyft för verksamheternas arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöarbetet har blivit mer systematiskt, det har blivit mer synligt i verksamheterna och problem blir behandlade. Men det handlar fortfarande först och främst om aktiviteter som inom de etablerade produktionsbudgeterna söker reparera fel och brister i de redan etablerade arbetsprocesserna. Samtidigt har man inom verksamheterna svårt att inom dessa ramar hantera de besvärliga psykosociala problemen.

Nya regleringsprinciper

Under 1990-talet utvecklades samarbetet inom Arbetsmiljörådet så att möjligheter öppnade sig för arbetsmarknadens parter (med hjälp av data och information som framför allt lämnades av arbetsmiljöinstitutet och arbetstillsynen) att bli eniga om vilka problem som dominerade i de danska verksamheterna. Dessa prioriteringar lämnades vidare till ministern som gjorde prioriteringarna till en nationell handlingsplan. Den första handlingsplanen var giltig 2001-2005 (Arbetsmiljöstilsynet, 2000), och den senaste 2005 – 2010 (Beskæftigelsesministeriet, 2005). I tabell 2 visas huvuddragen i den senaste handlingsplanen:

Åtgärdsområde	Syfte	Mål
Arbetsolyckor	Antalet arbetsolyckor ska sjunka markant, särskilt de allvarliga olyckorna.	En minskning med 20 % under perioden
Psykisk arbetsmiljö	Sjukfrånvaron som är knuten till den psykiska arbetsmiljön ska ha en markant reducering.	En minskning med 10 % under perioden
Buller	Det hörselskadande bullret ska minska markant.	En minskning med 15 % i hur många anställda som bullerbelastade branscher arbetar i hörselskadande buller. En minskning med 10 % i hur många som arbetar i störande buller.
Muskel- och skelettbesvär	Den samlade sjukfrånvaron till följd av muskel och skelettbesvär ska sjunka markant.	Under 2007 ska det fastställas konkreta mål för åtgärden.

Tabell 2. Huvudelementen i Plan 2005-2010.

Minskningen utgår från data som har producerats bland annat genom nationella undersökningar av Arbetsmiljöinstitutet och Arbetsstillsynsmyndigheten. Utöver de konkreta åtgärderna pekar Arbetsmiljörådet också ut ett antal verktyg för att realisera åtgärderna och målen.

Ny tillsynsverksamhet

Som nämnts tidigare i samband med BST-orgningen ledde 2001 års regeringsskifte, från en socialdemokratisk till en borgerlig regering, till avgörande förändringar av arbetsmiljöregleringen. Ett annat viktigt område som förändrades var tillsynsverksamheten. Det rädde en generell politisk enighet kring att det vore bra för tillsynsinsatserna med en klassificering av verksamheter efter deras vilja och förmåga att förbättra arbetsmiljön. Arbetsstillsynen utvecklade med tiden den "anpassade" tillsynen (Jensen & Jensen, 2005). Med utgångspunkt från en utvärdering baserad på en checklista för verksamheternas arbetsmiljö och deras arbetsmiljöarbete bedöms verksamheternas förmåga att ta tillvara arbetsmiljöarbetet. Tabell 3 visar hur de klassificeras.

Classification of work environment	High				Classification of activities
	Middle				
	Low				
		Low	Middle	High	
<p><i>Legend: Grade</i></p> <p><i>Signifying</i></p> <p>1 Willing and able to comply</p> <p>2 Willing but not able to comply</p> <p>3 Neither willing nor able to comply</p>					

Tabell 3. Schema för bedömning av organisationernas insatser.

Klassificeringen av arbetsmiljön görs med utgångspunkt i branschspecifika checklistor. Arbetsmiljötillsynen har arbetat fram dessa checklistor med hjälp av officiell statistik. För varje bransch uppges de viktigaste arbetsmiljöproblemen. De som leder tillsynen skall värdera (1) hur allvarliga de problem som finns är och (2) nivån på organisationens förebyggande arbete.

I bedömningen av hur allvarliga problemen är ska ledaren för tillsynen avgöra om det är tal om:

- Akuta problem som leder till omedelbara allvarliga risker och som ledaren för tillsynen omedelbart måste stoppa.
- Allvarliga problem i verksamheten skall påpekas av ledaren för tillsynen och en åtgärd utföras.
- Problem där ledaren för tillsynen menar att en formell reaktion i form av en vägledning är nödvändig.

Värderingen av nivån på verksamheternas förebyggande arbete baseras på principerna för förebyggande arbete i EU's ramprogram (EEC 89/839). Principerna är sammanfattade i tabell 4.

Nivå	Karaktäristik	Nivå på förebyggande arbete
7	Problemet är löst	Hög
6	Personerna har flyttat	
5	Problemet är instängt	Medel
4	Problemet har reducerats genom tekniska åtgärder	
3	Problemet har reducerats genom organisatoriska åtgärder	
2	Personlig skyddsutrustning har använts som den primära åtgärden	Låg
1	Inget har gjorts	

Tabell 4. Kriterier för bedömning av förebyggande insatser

Arbetsmiljöarbetets klassificering baseras på en tvådelad lista. I den första delen lyfts lagens krav fram (se tabell 5). För att få betyget "medel" ska organisationen klara alla punkterna.

1. Är arbetsplatsvärderingen genomförd i enlighet med lagstiftningen?
2. Finns det en säkerhetsorganisation som stämmer överens med lagstiftningen?
3. Har alla som behöver det den nödvändiga utbildningen?
4. Är verksamheten knuten till BST (om det är rekommenderat)?
5. Analyseras olyckor?
6. Har det genomförts förebyggande åtgärder?
7. Är säkerhetsorganisationen inblandad i dessa aktiviteter?
8. Har alla berörda anställda tagit del av de obligatoriska utbildningarna (t. Ex. ställningar, truckar)?
9. Är alla anställda informerade om och upplärda inom de ämnen som berör arbetsmiljön?
10. Finns det bruksanvisningar för alla de kemiska ämnen som används?
11. Finns det bruksanvisningar för alla de tekniska system som används?
12. Genomförs de lagstiftade inspektionerna?

Tabell 5. Lagstiftningens krav på de lokala arbetsmiljöaktiviteterna.

I den andra delen av checklisten framhålls åtgärder som ligger utanför lagstiftningens krav. Dessa beskrivs i tabell 6. För att få betyget "hög" skall huvudparten av dessa åtgärder användas aktivt i verksamheten.

- A. Har verksamheten arbetat med branschens huvudproblemställningar?
- B. Finns det ett samarbete med någon arbetsmiljörådgivare?
- C. Genomförs inspektionsronder systematiskt?
- D. Tas hänsyn till arbetsmiljön i planeringsprocessen?

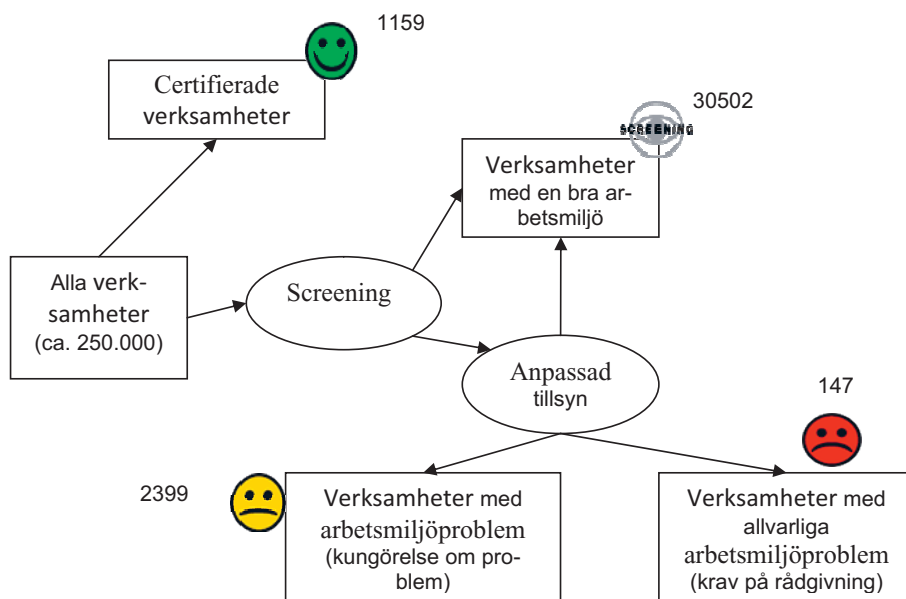
Och för större verksamheter:

- E. Finns det processer för att informera närvarande medarbetare från andra verksamheter?
- F. Är en person från översta ledningen ordförande för säkerhetsutskottet?
- G. Genomförs det en formell, systematisk och förebyggande analys av olyckor?
- H. Har verksamheten en skriftlig arbetsmiljöpolicy och en till den knuten strategi?

Tabell 6. Kompletterande aspekter för värdering av arbetsmiljöarbetet .

Den slutgiltiga värderingen baseras på den bedömning som kommer ut av att använda båda checklistorna.

Detta sätt att kontrollera verksamheten stöddes inte bara av arbetsmarknadens parter, den blev också tongivande för såväl arbetsmarknadsorganisationerna som rådgivarna i deras rådgivning i verksamheterna.



Figur 5. Arbetstillsynsmyndighetens tillsynsstrategi (siffrorna kommer från Arbetstillsynsmyndighe- tens hemsida (www.at.dk) den 20/6-06 och visar antal verksamheter som tilldelats respektive sym- bol).

I slutet av 1990-talet utfärdade den socialdemokratiska regeringen en kungörelse som före- skriver relativt höga bötesbelopp (Dkr. 10.000) för verksamheter som inte uppfyller arbets-

miljölagens lägsta krav, t.ex genom att inte inrätta en säkerhetsorganisation och/eller genom att inte ha genomfört APV. Denna kungörelse upphävde den borgerliga regeringen omedelbart vid sitt tillträde. Istället utvecklades en ny tillsynsstrategi där alla danska verksamheter skulle kontrolleras inom en sjuårsperiod. Denna förändring hade sin utgångspunkt i idéerna bakom anpassad tillsyn. Tillvägagångssättet illustreras i figur 5.

Utgångspunkten för strategin är att alla verksamheter ska ha fått en tillsyn inom elva år. Verksamheterna kan dock få ett certifikat från en auktoriserad assessor. Därmed behöver de inte genomgå tillsyn, de får en grön "smiley" och uppförs på Arbetstillsynens hemsida under denna kategori. Om verksamheten inte gör detta ska den gå igenom en "screening", det vill säga ett förankrat besök som tar i genomsnitt en och en halv timma. Under detta besök görs en grov bedömning av verksamhetens arbetsmiljö och dess arbetsmiljöarbete baserad på en checklista. Då den är tillfredsställande får verksamheten en grå symbol och uppförs på Arbetstillsynens hemsida under denna kategori. Då den inte anses vara tillfredsställande genomförs det senare en anpassad tillsyn. Detta är en mer omfattande undersökning av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet. Om förhållandena är godkända får verksamheten en grå symbol. I fall tillståndet inte är bra ges antingen en kungörelse om problem eller så får verksamheten krav på rådgivning. En kungörelse om problem ges till verksamheter som ska lösa specifika arbetsmiljöproblem. De får en gul "smiley" och uppförs på Arbetstillsynens hemsida under denna kategori. Krav på rådgivning ges till verksamheter som har allvarliga arbetsmiljöproblem. De åläggs att knytas till en godkänd arbetsmiljörådgivare under en viss period. De får en röd "smiley" och uppförs på Arbetstillsynsmyndighetens hemsida (www.at.dk) under denna kategori. På arbetstillsynsmyndighetens hemsida redovisas löpande hur många och vilka verksamheter som har fått de olika bedömningarna från Arbetstillsynsmyndigheten.

Med detta sätt att arbeta har Arbetstillsynsmyndigheten fått ett uppenbart fokus på de verksamheter som fungerar sämst.

Aktuella utmaningar

Sedan arbetsmiljölagen antogs 1975 har arbetsmiljön i danska verksamheter genomgått en radikal utveckling. Lagen har skapat en rättslig ram för hantering av vissa av dessa problem. Samtidigt bestäms utvecklingen inom arbetsmiljön i lika stor utsträckning av utvecklingen inom produktions- och arbetsprocesserna. Detta innebär att det även i framtiden kommer att finnas stora utmaningar för aktörer inom och utanför verksamheterna att arbeta med.

Det lokala arbetsmiljöarbetets status

Det finns fortfarande välkända fysiska arbetsmiljöproblem i många verksamheter. För många av dess problem finns det erkända lösningar. Problematiken är här att etablera en budget och en praktik som stödjer en implementering av lösningarna.

Utöver detta finns det en rad komplicerade arbetsmiljöproblem som till exempel inom ergonomi, förebyggande av olyckor samt den psykiska arbetsmiljön. Dessa kännetecknas av att såväl förståelsen av problemet som lösningen av detsamma anses komplicerade. Många av dessa problem ignoreras eller så behandlas de inte i säkerhetsorganisationen. De finner istället andra formella och informella arenor där de diskuteras och eventuellt behandlas. Det är en utmaning att arbeta fram lokala processer som lever upp till de politiska målen kring förebyggande insatser som uttrycks i lagen.

Utöver detta är det fortfarande en utmaning att föra in arbetsmiljöperspektivet som en viktig aspekt som behandlas systematiskt i de lokala beslutsprocesserna där det fattas beslut som är relevanta för arbetsmiljön. Trots att det i såväl forskning som i den praktiska verksamheten har arbetats mycket med denna problematik, är det fortfarande lång väg att gå innan ämnesområdet arbetsmiljö kommit ut ur "sidovagnen".

I allt fler verksamheter introduceras formaliserade arbetsmiljöledningssystem (OHSAS). Hos vissa finns det höga förväntningar på dem, hos andra finns en utbredd skepsis. Det finns därför ett behov av att klargöra systemens effekter.

Slutligen betyder samhällets ökade arbetsdelning i form av allt mer integrerade distributionskedjor över alla gränser och världsdelar. Denna "globalisering" av produktionen sätter nya krav på regleringen av arbetsmiljön såväl nationell som internationell.

Forskning

Det har genom åren genomförts flera analyser av den danska arbetsmiljöforskningen. Den senaste genomfördes så sent som 2005 (Arbejdsmiljøforskningsfonden, 2006). Denna genomgång målar upp en generell bild av den danska arbetsmiljöforskningen. Analysen ger en genomgripande bild av den danska arbetsmiljöforskningen.

För det första görs en kartläggning av de centrala institutionerna och deras kapacitet. 58 institutioner där det genomförs FoU inom arbetsmiljö identifieras. I allt omfattar den danska FoU inom arbetsmiljö 295 forskare. Omräknat motsvarar den samlade forskningskapaciteten 158 årsverken. Tabell 7 visar fördelningen på de mest dominerande institutionerna.

Arbetsmiljöinstitutet har, med knappt en tredjedel av alla forskningsårsverken, den största forskningskapaciteten. Forskning och utveckling inom arbetsmiljöområdet är i övrigt utspritt på många små forskningsmiljöer och ett fåtal större miljöer. Under de senaste åren har flera tvärinstitutionella projekt etablerats. 70 % av de nuvarande projekten utförs i samarbete mellan två eller fler forskningsinstitutioner och 16 % av projekten ingår i samarbete med utländska forskningsinstitutioner.

Institution	Andel forskningsårsverken % (N= 158.3)
Arbetsmiljöinstitutet	31
Arbetsmedicinska kliniker	28
Universitet	21
Övriga	20
Summa	100

Tabell 7 Fördelning av årsverken inom forskning, januari 2006

För det andra undersöks vilka ämnen som det bedrivs forskning inom. För detta används den uppdelning av arbetsmiljöforskningen ämnen som följer:

Dos-respons forskning, undersöker sambandet mellan exponering och risk för sjukdom. Skillnad kan göras mellan enkelfaktor och tvärvetenskapliga forskning kring dos och respons.

Forskning om förebyggande arbete, vill skapa ny kunskap om hur kända, negativa konsekvenser av arbetsmiljön kan förebyggas samt vilken effekt ett sådant förebyggande arbete kan ha. Detta kan vara riktat mot förebyggande arbete av teknisk art, av påverkan från enskilda faktorer eller bredare mer omfattande interventioner. Här söker man ändra på tekno-

logi, organisation och kunskapen hos de inblandade aktörerna för att på så sätt förbättra arbetsmiljön och reducera risken för skador på hälsan.

Forskning inom arbetsmiljöarbete, undersöker hur olika aktörer i och utanför verksamheten agerar i relation till arbetsmiljön samt hur deras beteende påverkas. Denna forskning bidrar med kunskap om de organisatoriska strukturer och processer som stödjer och hämmar de önskade förändringarna i arbetsmiljön och i den enskilda verksamheten.

Forskning kring utvecklingen i samhället och dess betydelse för arbetsmiljön, skapar kunskap om hur viktigt det är för arbetsmiljön att arbetet förändras på grund av förändringar i samhället. Exempel på detta kan vara förskjutningar inom sektorer och branscher, förändrade relationer mellan olika verksamheter eller mellan verksamheter och deras anställda, förändringar i arbetskraftens sammansättning, tekniska förändring och utveckling, nya former för ledarskap, nya organisationsformer samt ändrade arbetsområden.

Forskning kring utveckling av metoder har som syfte att utveckla nya undersöknings- och forskningsmetoder samt nya verktyg för att genomföra forskning inom arbetsmiljöområdet. Exempel på detta kan vara mätinstrument, metoder för provtagning och standardiserade enkätundersökningar.

Analysen visar att ämnesmässigt har forskningen inom dos-respons och de senaste åren även den förebyggande forskningen dominerat den danska arbetsmiljöforskningen. Forskning inom arbetsmiljöarbete och forskning kring utvecklingen i samhället och dess påverkan på arbetsmiljön har spelat en mindre roll inom den samlade arbetsmiljöinriktade FoU.

Psykosociala, ergonomiska/arbetsfysiologiska och de kemiska arbetsmiljöfaktorerna dominerar inom forskning kring dos-respons medan forskning kring förebyggande åtgärder primärt behandlar frågor kring psykosociala, fysiska och ergonomisk/arbetsfysiologiska arbetsmiljöfaktorer samt arbetsolyckor. Forskning kring marginalisering och mobbning och annan tvärvetenskaplig forskning tycks inte vara så utbredd.

Forskning inom arbetsmiljöarbete har fokuserat på verksamheternas interna arbetsmiljöarbete, speciellt i relation till olika instanser som säkerhetsorganisationen och BST samt verktyg som arbetsplatskontroller och arbetsmiljöledning.

Inom forskningen som behandlar samhällsutvecklingen och dess betydelse för arbetsmiljön har det fokuserats på vilket inflytande nya teknologier, nya organisationer, nya former för ledning samt nya anställningsformer har för arbetsmiljön.

Forskningen inom området dos-respons utförs först och främst på sektorforskningsinstitutet samt på de arbetsmedicinska klinikerna. Samma sak gäller den förebyggande forskningen. Forskningen inom arbetsmiljöarbete utförs primärt hos auktoriserade arbetsmiljörådgivare/godkänd BST och på universitetens institut. Universitetens institutioner forskar för det mesta kring samhällsutvecklingens betydelse för arbetsmiljön. Forskning kring utveckling av metoder utförs oftast på sektorforskningsinstitut. Slutligen visar studien att forskningskapaciteten verkar vara något större idag i jämförelse med för fem till sex år sedan.

Som en tredje faktor lyfter analysen upp finansieringen av forskningen. Det finns cirka 200 rullande projekt inom arbetsmiljö-FoU och den sammanlagda finansieringen från de största finansiärerna är cirka 275 miljoner dkr.

Primära finansieringskällor (kategorier)	Projekt		Bidrag	
	Antal	%	Tusen kr.	%
Arbetsmiljöforskningsfonden (Arbetsmiljöforskningsfonden)	20	10	71.033	26
Särskilda medel från ministern (satspuljemidler)	6	3	44.374	16
EU	8	4	24.307	9
Centrala bidrag för medicinsk forskning	11	6	15.681	6
Arbetsmarknadsministeriet (Beskæftigelsesministeriet)	2	1	15.500	6
Arbetsmiljøinstituttet (Arbetsmiljøinstituttet) (egen finansiering)	16	8	14.515	5
Arbetstillsynsmyndigheten (Arbejdstilsynet)	8	4	13.634	5
Partssystemet (Arbetsmiljørådet & Branchearbetsmiljøråd)	25	13	14.476	5
Övriga (22 olika finansieringskällor)	95	54	59.286	20
Total	191	100	272.806	100

Tabell 8 Kategorier av finansiärer av de nuvarande FoU-projekten inom arbetsmiljöområdet samt antal stödda projekt och samlade belopp.

Som det framgår av tabellen står Arbetsmiljöforskningsfonden för cirka en fjärdedel av beloppet. Finansieringen är således uppdelad på många olika bidragsgivare och samtidigt är forskarna i stor utsträckning beroende av tillfälliga anslag.

43 % av alla rullande projekt berör forskning kring dos-respons. Motsvarande siffra för förebyggande forskning och forskning inom arbetsmiljöarbete är 35 % respektive 12 %. Stödet för forskningen är emellertid annorlunda fördelad: Här får forskning kring dos-respons 31 % medan projekten inom förebyggelse och arbetsmiljöarbete får 43 % och 19 % av bidragen. Det har från 1999 till 2005 skett en förskjutning från forskning kring dos-respons till den förebyggande forskningen. Vad gäller forskning kring arbetsmiljöarbete ses inga tydliga förändringar.

Inom dos-responsforskningen dominerar projekt om kemiska arbetsmiljöfaktorer. Denna typ av projekt utgör 40 % av samtliga FoU-projekt inom dos-respons. De näst största områdena är biologiska arbetsmiljöfaktorer (11 %) och psykosociala arbetsmiljöfaktorer (8 %).

Forskningen kring hur samhällsförändringarnas betydelse för arbetsmiljön har enligt kartläggningen en låg aktivitetsgrad. Arbetsmiljöforskningen inom denna kategori utgör 1 % av alla rullande projekt och den tillgodosgör sig 4 % av alla bidrag.

Slutligen ägnas analysen åt produktionen av nya forskare. Det har i kartläggningen identifierats 20 forskarstuderande. De utgör för nuvarande cirka 7 % av populationen inom arbetsmiljöforskningen i Danmark. Drygt hälften av de forskarstuderande har en kandidatexamen inom naturvetenskapen eller tekniska discipliner och tre fjärdedelar arbetar med dos – respons eller förebyggande forskning. Endast ett fåtal forskarstuderande arbetar med arbetsmiljöarbete och samhällsutvecklingens betydelse för arbetsmiljön.

Analysens sammanfattning pekar på att det saknas kunskap inom följande teman:

- Nya yrkes- och arbetsmarknadsstrukturer
- Ett hälsosamt och produktivt arbetsliv för alla
- Nya tekniker och nya organisationsformer
- Från kunskap till handling

Det rekommenderas att en utredning genomförs angående forskningens status och behov inom dessa områden.

Slutligen rekommenderas det att Arbetsmiljóforskningsfonden vid finansiering av FoU-projekt inom arbetsmiljöområdet lägger större vikt vid att projekten ska vara tvärvetenskapliga lösnings- och helhetsorienterade, att arbetsmiljóforskningen ska integrera samhälls-, organisations- och individnivå samt att forskning kring samhällsförändringars påverkan på arbetsmiljön ska gynnas.

Sammanfattning

Utvecklingen av organisationernas arbetsförhållande påverkas av den utvecklingen aktiviteterna och arbetsprocesserna går igenom under påverkan av konkurrens och av marknaden. Utöver det tillkommer en rad förhållanden, till exempel demografi, utveckling av kvalifikationer samt olika politiska initiativ. Sedan 1800-talets slut har utvecklingen av arbetet och åtgärderna för att möta de oönskade effekterna av denna utveckling varit ett av många teman som knutits till utvecklingen av produktionen i samhället. Arbetsmiljölagstiftningen har bidragit till att såväl ge detta område legitimitet som att etablera en sektor i samhället som arbetar med denna utveckling. De konkreta diskussionerna inom denna sektor präglas naturligtvis av många konflikter. Det är inte bara konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare utan också mellan olika intressegrupper som är knutna till olika yrken och olika typer av verksamheter.

I detta kapitel har fokus inte legat på dessa konflikter. I stället har beskrivningen för det första legat på att beskriva de institutioner i samhället som är uppbyggda för att arbeta med dessa konflikter. För det andra beskrivs hur dessa institutioners aktiviteter och åtgärder, under de senaste 20-25 åren, har utvecklats för att påverka verksamheterna att ta hänsyn till arbetsförhållandena i utveckling av ledning och produktion. Detta kompletteras med antydningar om att det inte är en lätt uppgift att påverka verksamheternas aktiviteter i relation till de önskemål man eventuellt har. Historien de senaste 25 åren visar att aktörerna inom sektorn har arbetat aktivt för att utveckla sektorns aktiviteter. Av denna anledning avslutas detta kapitel med att kort skissera några av de utmaningar sektorn ska ta ställning till och arbeta med under de kommande åren.

Litteratur

- Aminoff, S. and Lindström, K.G. (1981) *Effektivare former för skyddsarbete och skyddsarbets organisation – Erfarenheter från kartläggningar och förändringsförsök i skogsbruksföretag*. Garpenberg: Skogshögskolan.
- AML (2005). 268 *Bekendtgørelse af Lov om Arbejdsmiljø* – 18. marts 2005. www.at.dk
- Arbetsmiljóforskningsfonden (2006) *Kortlægning og analyse af dansk arbejdsmiljøforskning*. København
- Arbejdstilsynet (2005) *Vejledning om udarbejdelse og revision af arbejdspladsvurdering*.
- Arbejdstilsynet (2005) *Rent Arbejdsmiljø 2005*.
- Beskæftigelsesministeriet (2005) *Redegørelse om fremtidens arbejdsmiljø 2010 – en ny prioritering af arbejdsmiljøindsatsen*.
- Burr, H., Bach, E., Borg, V. & Villadsen, E. (2002) *Arbejdsmiljø i Danmark 2000. En kortlægning af lønmodtageres og selvstændiges arbejdsmiljø og helbred*. København, Arbejdsmiljøinstituttet.

- EEC (1989) *Directive on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at Work*. EEC-Directive 89/391
- Finansministeriet (1998) *Status på arbejdet med gennemførelse af arbejdspladsvurdering i de statslige institutioner*, Copenhagen: Paper , Ministry of Finance and CFU.
- Hasle, P. (1999). *APV undervejs - om muligheder og barrierer i APV-arbejdet (WPA in the pipeline – on potentials and constraints in working with WPA)*. Copenhagen: The Danish Working Environment Council.
- Hasle et al. (2001) *Evaluering af EGA-handlingsplanen*. København: Casa (finns på www.egabase.dk)
- Holm, G., Forchammer, P., Rützou, J. (2003) *Virksomhederens vurdering af samarbejdet og effekten af BST-rådgivning*. København: Teknologisk Institut.
- Jensen, P.L. (1995) *From Talk to action: Management and health, well being and safety activities*, Paper to Workshop on Understanding the Work Environment, Stockholm: Arbejdslivsinstitutet.
- Jensen, P.L.(2001) Risk assessment - a regulatory strategy for stimulating work environment activities?, *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing* 11(2) pp. 101-116
- Jensen, P.L. & Jensen, J. (2005) Developing inspection strategies to support local activities in OHS regulation for a changing world of work, R. Johnston & L. Buff (edt.) *National Research Centre for Occupational Health and Safety Regulation*, Australian National University, Canberra, 2005
- Tofte E. et al. (1998) *Arbejdspladsvurdering - hvordan og hvor langt?* Copenhagen: Center for Alternativ Samfundsanalyse (CASA) and Roskilde University .